

# 使用者側はゼロ回答！それでも組合は労働環境改善のため闘い続けます！

—団体交渉（3月15日）報告—

組合は、2020・2021年度の給与問題の継続要求項目、および、2022年度の給与問題と新たな要求項目について、2月20日に学長に団体交渉を申し入れ、3月15日に、人事労務担当理事ほか、使用者側と団体交渉を行ないました。組合は、熊大の苦しい財政状況を理解・考慮しつつ、よりよい労働環境を実現する為により現実的な提案をし、使用者側に改善を求めました。以下、組合の要求（枠線内）と使用者側の回答を報告します。

1. 2020年度の賞与（期末手当）0.05月分、2021年度賞与（期末手当）0.15月分引き下げの代償措置（年次有給休暇の付与または失効年休積立制度の導入）の検討結果等について説明すること

## 過去のボーナス引き下げへの代償措置はなし

この提案を使用者側は受けられませんでした。その理由として、2022年度、教員の年休5日取得率は向上したが、平均8.92日（一般職員は平均11-13日）にとどまり、新たな年休付与は考えていない。組合提案の「失効年休積立制度」は、使用要件が限られており、年休増の効果は限定的と考える。

これに対して、組合からは、そもそも使用者側には、教職員に年休取得率向上をめざす法的義務があり、「年休取得が進んでいない」ということを新たな制度拒否の理由にするのは本末転倒である、たとえば、教員の年休取得のための手続は、一般職員と異なり、紙ベースで申請し、便利と言えない現状にある。組合としては、使用者側の法的義務を前提としつつも、年休申請の簡素化、電子化をさらに求めます。

2. 2022年度の給与改定に対する要求事項について

(1) 基本給の引き上げは、若年層のみならず、全教職員を対象とすること

(2) 賞与（勤勉手当）0.1月分引き上げは、成績率が反映されない期末手当として支給すること

## 全教職員における賃金改善を求めるもゼロ回答！！

この提案を使用者側は受けられませんでした。その理由は、人事院勧告（人勧）に準拠する法的根拠である国立大学法人法（独立行政法人通則法）、人勧の客観性、合理性を説明し、国立大学法人である熊大は、税金を原資とする運営費交付金で賄われ、人勧や国の方針を重要な参考資料とし、財政事情も考慮して検討する。(1)は社会的な説明が難しく、財源確保もできない。(2)も人勧や国の方針に従う。

これに対して、組合は、物価の高騰が続く中、使用者側が誇るほどの賃上げが実現されているかは疑問であると訴えました。今後も、杓子定規な人勧準拠ではなく、本学独自の労働環境改善策を求めます。

3. パートタイム職員へボーナスを支給すること

## 学長が職員の労に報いるのはいつなのか？ - 有期雇用職員へのボーナス支給もナシ -

この提案を使用者側は受けられませんでした。その理由として、正職員のボーナスは、人材の確保定着などの目的で支給し、パート（有期）職員とは職務内容に一定の相違があり、ボーナス支給がなくても不合理ではないとの（裁判所の）判断もある。働き方改革関連法の「同一労働・同一賃金」から法制化されれば別として現時点では統一的な基準もない。判例の動向や他大学の状況も十分注視し検討したい。

これに対して、組合は、パート職員のボーナス支給は、民間企業のみならず、複数の熊大と同じ国立大学では実現しています。業務遂行に必要な不可欠な職員の労に報いて欲しいと訴えました。

4. 手当について

(1) 新型コロナウイルス・クラスター防止に対応するために、大学が指定する業務に従事しているこばと保育園職員に「コロナ感染症対応特例一時金」を支給すること


(2) 病院栄養管理部所属の調理師と臨時用務員、およびこばと保育園の調理師（臨時用務員）に「医療職員等特別手当」を2022年2月に遡及して支給すること

## 新型コロナウイルス対応職員の線引きは妥当なのか？

この提案を使用者側は受けられませんでした。その理由として、(1)は、大学病院の診療経費を支給財源とし、事務職員を含め新型コロナ対応に従事する場合に支給対象とし、こばと保育園職員は含めていない。(2)については、厚労省の「看護職員等処遇改善事業実施要項」と大学病院の要望書に基づき決定した。同要項によれば、対象は、大学病院の看護職員、看護補助者などコメディカルなど（以上、非常勤を含む）で、調理師は、「その他医療サービスを患者に直接提供する職種」と言えず、含めていない。

これに対して、組合は、(1)については、組合の先輩たちが奔走した結果こばと保育園が成立した歴史的経緯から説明し、多くの病院職員の子どもを受け入れ、法人化後は本部の人事・労務担当理事の直轄になった経緯をもっと理解してほしい、こばと保育園が、いわば病院と一体であることから手当支給の対象にしてほしいと訴えました。また(2)も対象人数がわずか2名だというのであれば、財政措置をしてほしいと訴えました。

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No. 22 2023. 4. 17	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

## 5. 特別有給休暇の見直しについて

- (1) 介護休暇の日数を増やすこと
- (2) 看護休暇の対象年齢を「15歳（中学生）まで」引き上げ、日数を増やすこと
- (3) 「父母の追悼行事の場合」に、配偶者（事実上の婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）、子、配偶者の父母を対象とすること

### 利用数のみで制度の是非を論じるのか？

この提案を使用者側は受け容れませんでした。現行制度で問題ないとの回答でした。その理由としては、たとえば、(1) (2) の介護・看護休暇は、対象人数が2人以上、最大10日間取得でき、時間単位での取得も可能で、日数や回数も増加できる。勤務時間繰り上げや繰り下げなど柔軟な勤務対応も可能である。2022年度には有期雇用職員の介護・看護の休暇を有給にし、看護休暇の対象年齢を9歳年度末まで引き上げた。看護休暇の最大取得者はいるが、介護休暇の取得者はそれ程多くない。現状で(1) (2) は考えていない。(3) も取得者の増加は確認できず（年間2件）、拡大は考えていない。

これに対して、組合は、そもそも利用実績が少ないというのは、年休と同じく、使用者側の周知不足・努力不足なのではないかと考えます。その点で、組合側としては、熊大教職員の皆さんには、「現行制度の介護・看護休暇を大いに利用しましょう」と呼びかけたいと思います。休暇制度を大いに利用することによって、さらなる拡大を求めることができる、その求めに説得力が出てくるからです。さらに言えば、そもそも使用者側の介護・看護の各休暇制度趣旨への理解が不足しているとすら言わざるをえません。というのも、そもそも、介護も看護も、「使わないにこしたことはない」というものであり、使用せざるを得ない、苦しい状況にある熊大教職員への想像力が必要とされるところと言えます。そこで利用が想定される人数も、熊大教職員全体から言えば「少数者のための制度」であり、それがそもそも同制度の福祉的、あるいは人権保障的な側面であると言えるからです。利用件数だけを理由にして、組合の提案を受け容れないということは、これらの休暇制度の趣旨とは異なると訴えたいと考えます。

例えば、使用者側が言うように、規則にない10歳以上の子を持つ教職員は、ムリなく休日を取ることができる実態はあるのかという訴えもしました。たとえば、病院でも、現行の介護休暇を取得後に、それでも足りない場合に、年休を申請しようとする上司から、申請した本人が病気で休むことがある場合を心配して年休を取らせないような発言があると聞いています。介護休暇を充実させることで、ただでさえ人手が足りない病院の中で優秀な人材が退職することがないよう、制度の充実を求めるとの要求を使用者側に伝えました。

## 6. 働き方改革の趣旨に基づいた有期雇用職員の待遇改善について

- (1) 病気休暇を有給とすること
- (2) 年次有給休暇の日数と付与日を常勤職員と同等の待遇に改善すること
- (3) 扶養手当を支給すること

### 正規職員と有期雇用職員の待遇格差は妥当か？

この提案を使用者側は受け容れませんでした。(1) は、今後の判例の動向や他大学の状況を注視し検討

する。(2) は、「同一労働・同一賃金」の趣旨から、有期雇用職員は長期就労を想定せず、職務内容・職責が常勤職員と異なることなどから、待遇差は不合理ではない。2023年度から、育児・介護短時間勤務職員への年休半日取得を導入している。(3) は最高裁判決もあったが、現段階では極めて判例も少なく、他大学の動向を注視し、「同一労働・同一賃金」の考え方に照らし、今後検討する。

これに対して組合は、「同一労働・同一賃金」の趣旨に基づき改善するよう求めました。全国の国立大学では実施している大学もあります。パートタイム職員へのボーナス支給とともに有期雇用職員の労に報いる対策としての改善を今後も求めていきます。

以上、今回の団体交渉全般に言えることですが、組合は、そもそも使用者側の団体交渉の方法として、前回1年前の団体交渉における組合側からの提案、いわば「宿題」を、1年後にかつゼロ回答というのは、そもそも誠実な交渉とは言えないのではないかと疑問を持ちます。実際、使用者側には、より前向きな協議などを求めました。

要するに、今回の団体交渉、全体として組合の要求はゼロ回答に終わりました。組合側の力不足を率直に認めざるを得ません。とはいえ、使用者側の姿勢にも問題はあります。毎年、形式的でいつも通りのゼロ回答には正直ウンザリします。何のために人事・労務担当理事や人事労務課にAIではなく、「人間」が必要なのでしょうか。法的な縛りと苦しい財政事情の中でも、熊大の労働環境改善のために、「前例のないこと」を試行してみる、それこそがAI時代のわれわれ人間そして使用者側に求められることと考えます。

組合は、熊大の労働環境改善という意味で、使用者側とは別のチャンネルでより広い視野から改善に向けて共通の目的のために協力し合う関係を持ちつつ、現実的な提案をし、使用者側には「耳の痛い直言・苦言」をあえて物申す存在であると考えます。

熊大教職員の皆さん、現行の年休、介護・看護などの各種休暇制度などは大いに利用しましょう。すでに人事労務課からは全学メールやリーフレットなどを通じて、広報もなされています。組合も、制度の趣旨とその利用の仕方などについても積極的に告知したいと考えています。

熊大の労働環境を維持・発展させるためには、組合員はもちろん、熊大教職員の皆さんのご理解とご協力が不可欠です。組合は、これからも労働環境改善のために粘り強く、粘り強く闘い続けます。